



**ДГ 62**  
**Зорница**

ДЕТСКА ГРАДИНА № 62 „ЗОРНИЦА”, Р-Н „СЛАТИНА“

1517, София, кв. „Хр. Ботев“, ул. 502, № 6, тел. 02/945-06-63,

0885 198 777, e-mail: zdg62@abv.bg

Утвърждавам:

Заповед № 2 /16.09.2020 г.

Директор: /С.Минева/

# СТРАТЕГИЯ

ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ № 62  
„ЗОРНИЦА”

(2020 – 2024)

гр. София

Стратегията определя актуалните цели за четиригодишен период от развитието на детската градина, начините за реализирането ѝ, както и очакваните резултати. Тя се основава на принципите и насоките от ЗПУО, приоритети на МОН и на РУО на МОН, на Общинската стратегия за развитието на образованието в общината и на спецификата на детската градина.

## ***I. ВЪВЕДЕНИЕ***

Стратегията е система от педагогически идеи и поредица от действия, които водят до нови състояния в зависимост от актуалните и бъдещите потребности на ДГ №62 „Зорница”. Тя се опира на миналия положителен опит, начертава бъдещи действия по посока на очаквания резултат, търси вътрешни ресурси и потенциални възможности.

Стратегията се опира на съвкупността от взаимосвързаните мисия, визия, ценности, дейности, цел и подцели.

Настоящата стратегия определя актуалните цели и перспективи в развитието на ДГ № 62 „Зорница” за периода 2020-2024 година. Анализира силните страни и вероятните трудности и проблеми за реализирането, дефинира стратегическите цели на екипа, съвременните принципи, които ще се отстояват в обучителен и възпитателен аспект и предлага конкретни мерки за реализирането

Стратегията се основава на принципите на ЗПУО и е в съответствие с изискванията на чл.263, ал.1 от ЗПУО, държавните образователни стандарти и други нормативни документи на МОН, приоритетите на МОН и РУО София-град и на спецификата на развитие на ДГ № 62 „Зорница“.

Намеренията на стратегията са, чрез реализиране на система от управленски, административни и педагогически действия, залегнали в нея и съобразени с традициите, социално-икономическите условия и съвременните образователни идеи да се утвърди авторитета на детското заведение като институция, отговаряща на потребностите на обществото и европейските образователни изисквания, да се предостави възможност за педагогическо взаимодействие, гарантиращо организирано и системно развитие, чрез обучение, практически дейности и игрово-познавателни активности за достигане на качествена училищна готовност.

Съвременната детска градина е организация с достатъчна степен на сложност, функционираща в променяща се околна среда. В условията на пазарна икономика микросредата за нейното развитие се промени съществено. Не можем да твърдим същото и за ресурсите, с които разполагаме. В зависимост от своите потребители и от социалната поръчка на обществото, на детските градини се налага да изследват настоящите и бъдещите нагласи на потребителите на предлаганите услуги, да изпълняват техните изисквания, дори да се стремят да надминат потребителските очаквания като иновират периодично цялостната си дейност. Директорът на детската градина е поставен пред предизвикателството да прилага комплексни усилия за ефективно управление.

Стратегията за развитие на детската градина е необходима, защото:

- качеството на предлаганата образователна услуга е от съществено значение за учителите, децата и техните родители;
- се очертават приоритетите на детската градина;
- се очертават основните проблеми и възможните решения, в които трябва да се инвестира;
- е основа за създаването на работещ план за действие;
- определя конкретни отговорности, задължения и срокове
- позволява да се разпределят дейностите, които водят до постигане на целите;
- предвижда привличане на партньори, сътрудници и дарители;
- внася увереност на ръководителя и на колектива, с който той работи

В детската градина се реализират основно 5 групи дейности:

- Образователно-възпитателна;
- Административно-управленска;
- Квалификационна;
- Социално - битова;
- Финансова;

Тези дейности се осъществяват с помощта на следните функции на управление:

- Планираща;
- Организационна;
- Координираща;
- Мотивираща;
- Контролна

### ***1.1. НОРМАТИВНА ОСИГУРЕНОСТ НА СТРАТЕГИЯТА ЗА РАЗВИТИЕ НА ДГ № 62 „ЗОРНИЦА“***

- Конституция на Република България;
- Закон за предучилищното и училищното образование;
- Конвенция за правата на детето;
- Закон за закрила на детето;
- Стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства (2015-2020);
- Стратегия за образование на Столична община 2016-2023
- План за действие по изпълнение на Националната стратегия за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства (2015-2020);
- Положителната практика от цялостна дейност на ДГ № 62 „Зорница“

### ***1.2. ВОДЕЩИ ПРИНЦИПИ***

Наличието на съвременна законодателна нормативна база в образованието осигуряват възможност за реализиране на основните принципи:

- **Законосъобразност** – съответствие на целите и на предлаганите дейности на законите и подзаконовите нормативни

- **Отговорност** - Всички членове на педагогическата колегия и помощно-обслужващия персонал, ангажирани в образователната, възпитателната и обслужващата дейност, осъществявана в ДГ, носят отговорност за постигане на трайни ефекти с дългосрочно въздействие.
- **Прозрачност и популяризиране на дейностите и резултатите** – значимостта на проблема предполага висока степен на информираност на обществото
- **Приемственост** – осигуряване на непрекъснато действие на стратегията, независимо от управленски или други социални промени и гарантиране на постоянство в усилията и политиките за изпълнение на стратегическите цели
- **Устойчивост на резултатите** – осигуряване на трайно и дългосрочно въздействие на постигнатите резултати
- **Ориентираност към личността** - Най-важната задача за нас, е успехът на отделната личност.
- **Своевременност** – осигуряване на навременни адекватни мерки за предотвратяване на възможни рискове за осъществяване на образователната интеграция на децата от етническите малцинства
- **Отчетност, мониторинг и контрол на реализацията на целия процес** на обучение и възпитание, включващ в себе си анализ и оценка на постигнатите резултати
- **Иновативност** – разработване на нови подходи за равен достъп до качествено образование и успешна образователна интеграция на децата от етническите малцинства

Настоящата стратегията се изгражда на основата на дългосрочна прогноза. Тя третира перспективите на иновационната насоченост по отношение на планове, структури, технологии, ценности, потенциал в развитието на ДГ № 62 „Зорница“. Намира материализация в развитието на приетите и действащи правилници и планове, регламентиращи цялостната дейност на детското заведение.

## ***II. АНАЛИЗ НА РЕАЛНО СЪЩЕСТВУВАЩОТО СЪСТОЯНИЕ***

Отправна точка за разработване на стратегията е анализът на собствената ни дейност (оценка на силните и слаби страни) и релевантната социокултурна среда (оценка на шансовете и опасностите).

За да добротото развитие на ДГ № 62 „Зорница” е необходимо да се изучават възникналите и прогнозираят възможните изменения в обкръжаващата среда. Да се оценяват възможните заплахи и благоприятните възможности. Основен инструмент за осъществяване на тази задача е SWOT- анализа.

В резултат на SWOT- анализа се оформят четири възможни ситуации:

- Благоприятните възможности да съвпадат със силните ни страни /опит, лидерство, финансова политика /
- Детското заведение да има редица слабости /недостатъци/ и да не може да се възползва от благоприятните възможности на външната среда /финансова политика - демотивация/

- Невъзможност за използване на силните страни /предимствата/ на детското заведение поради съществуване на външни заплахи - /демографски и финансови проблеми/
- Съвпадение на вътрешни слабости и заплахи от външната среда /стара материална база-силна конкуренция /.

Успехът на детското заведение зависи от това, до каква степен директорът и педагогическият колектив ще успеят да използват благоприятните възможности и предимства от една страна, и навременно отчитане на външните заплахи и недостатъци от друга.

В хода на анализа ще изследваме и оценяваме съществуващата информация. Тази информация се състои от обективни и субективни компоненти. Към обективните причисляваме материалната среда, оборудването, обзавеждането, заобикалящите ни природни дадености. Субективни – качеството на възпитателно-образователния процес, предоставян като услуга в детското заведение, атмосферата, отношенията, утвърдили се през годините имидж и др.

ДГ № 62 „Зорница” е възпитателно-образователна институция за деца от три до седем годишна възраст, намираща се в кв. „Хр. Ботев”. Помещава се в специално построена за целта сграда, съобразена е с всички санитарно-хигиенни изисквания и условия за правилно отглеждане и възпитание на децата, за провеждане на качествен и пълноценен педагогически процес. Открита е през 1975г. Градината е с локално отопление, което налага дофинансиране със средства от бюджета. Понастоящем в нея функционират четири градински групи сформирани по възрастов признак. И в четирите групи децата са от ромски произход. Една част от децата се отглеждат само от майките си, семействата са многодетни, с по три, четири и повече деца; с ниска степен на образование, ниски доходи, повечето от които разчитат на получаваните от тях социални помощи.

Условията за възпитание, социализиране, обучение и отглеждане на децата до постъпването им в първи клас са много добри. Жизнената и образователната среда отговарят на изискванията за безопасност, естетика и комфорт, интериора и подредбата на групите създават предпоставка за учене чрез игра, съобразена с възрастовите особености и гарантираща цялостното развитие на детето, както и опазване на физическото и психическото здраве. Интериорът и подредбата на групите са съобразени с възрастовите и индивидуални потребности на децата. Цветовото оформяне и осветеност на помещенията е съобразено с ергономичните норми и правилата за охрана на труда. Във всички групи са създадени оптимални условия за обучение под формата на игра, осигурени са познавателни книжки и пособия. За психологическия и физически комфорт, както и за удобство на децата в занималните са обособени различни кътове /ателиета/ за игра и занимания. В подготовителните групи са създадени оптимални условия за доминираща учебна дейност, набавени са учебни помагала и пособия за подлежащите на задължително училищно обучение.

Материално-техническата база в детската градина е много добра. На разположение на персонала за работа с децата, във всички групи има мултимедия - интерактивна дъска, лаптопи, DVD-та... Всяка година се извършват ремонтни дейности със средства от бюджета. Групите – занималня и спалня, гардеробна към групите, офиси

на помощник възпитатели, офиси на учители, кабинети, тоалетни са отремонтирани и отговарят на всички хигиенно-нормативни изисквания.

Кухненският блок е разположен в сутерена на сградата, оборудван с всичко необходимо, но нуждаещ се от основен ремонт. Складовите помещения и ВИК инсталацията са отремонтирани, както и котелното помещение.

Дворът на ДГ №62 е голям, но теренът е в много лош вид със стари и естетически морално остарели съоръжения.

<b>Силни страни</b>	<b>Затрудняващи моменти:</b>
<p>1. Децата са физически и психически здрави и правилно развити.</p> <p>2. Осъществена е приемственост детска градина.</p> <p>3. Осигурено е здравно обслужване и здравна профилактика.</p> <p>4. Способност за индивидуална работа на децата в риск.</p> <p>5. Добра материално-техническата база в детската градина.</p>	<p>1. Вероятност за изтичането на деца от 3-та и 4-та възрастова група вследствие възможността подготвителните групи да се организират и в училище.</p> <p>2, Дворът на ДГ се нуждае от обновяване на морално остарели съоръжения.</p> <p>3, Кухненският блок се нуждаещ от ремонт.</p>

#### **Вътрешен потенциал:**

- Разчитане на творческия заряд, изобретателност, любознателност и висока сензитивност на децата.
- Стимулиране познавателната активност на всяко дете и позитивното общуване между децата.
- Туширане напрежението, тревожността и агресивните прояви.
- Диагностициране на изоставането или избързването в развитието и създаване на адекватни условия за индивидуално прогресивно развитие.

В детската градина има установен пропускателен и санитарно-епидемиологичен режим, храненето на децата е рационално и здравословно. Менюто ежеседмично се поставя на таблото за информация на входа на детската градина.

#### **Кадрови ресурси**

Персоналът е разпределен в три категории :

- педагогически – 9,5 щатни бройки

- непедagogически – 8,50 щатни бройки
- медицински – 2 щатни бройки.

Силни страни:	Затрудняващи моменти:
<p>1. Наличие на финансови условия за материално стимулиране на учителите, прилагащи нетрадиционни или допълнителни педагогически дейности чрез Национална програма за диференцирано заплащане, делегиран бюджет, допълнително финансиране за работа с уязвими групи и Вътрешни правила.</p> <p>2. Наличие на възможности за вътрешно финансиране на вътрешна и продължаваща педагогическа квалификация.</p> <p>3. Наличие на квалифицирана педагогическа колегия, мотивация за придобиване и повишаване на ПКС</p> <p>4. Утвърдена екипност на различни равнища.</p> <p>7. Умения за презентирание и популяризиране на собствен опит.</p> <p>8. Участие на представители на педагогическата колегия в подбора на учители.</p> <p>9. Добра компютърна грамотност на учителите.</p> <p>10. Добри практики за работа с родители и общност.</p>	<p>1. Недостатъчна квалификация на учителите по отношение интегрирането на деца със специални образователни потребности и корекция на т.нар. „трудни“ деца.</p>
<p><b>Вътрешен потенциал:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Популяризиране и внедряване на собствен педагогически опит и знания в практиката на цялата градина</li> </ul>	

### **Медицинско обслужване**

Медицинското обслужване на детското заведение се осъществява от медицински специалисти, чиито работодател е кметът на района. Дейностите, които осъществяват са следните:

- медицинско обслужване за оказване на първа медицинска помощ на децата и медицинско обслужване медицинска помощ до пристигането на специализиран екип на спешна
- превенция на здравето на децата;
- организиране и провеждане на дейности за предотвратяване на възникването и за ограничаване разпространението на заразни и паразитни заболявания в детското заведение;
- Контролът върху дейностите се осъществява от органите на столичен РЗИ. Медицинският кабинет е добре оборудван с всичко необходимо за оказване на медицинска помощ.
- 

<b>Силни страни:</b>	<b>Затрудняващи моменти:</b>
<p><i>1. Компетентен екип от добре подготвени медицински специалисти.</i></p> <p><i>2. Добре оборудван медицински кабинет.</i></p> <p><i>3. Следи се за здравословното състояние на децата и контрол по спазването на здравно-хигиенните норми и изисквания.</i></p> <p><i>4. Учители и медицински специалисти учат децата да спазват правилата за безопасност при работа с различни материали и предмети.</i></p> <p><i>5. Пълноценно се използва дневния режим като профилактично средство за психическо и физическо здраве.</i></p> <p><i>6. Има строг пропускателен и санитарно-епидемиологичен режим, хигиенни условия и рационално хранене.</i></p>	<p><i>1. Недостатъчна загриженост от страна на родители за здравословното състояние на децата.</i></p>
<p><b>Вътрешен потенциал:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Акцентира се върху овладяване на знания и умения за здравословен начин на живот.</i></li> <li>• <i>Обогатяване режима с активна двигателна дейност.</i></li> </ul>	



**Микро средата** която има значение за функционирането на ДГ № 62 „Зорница”

включва основно:

- Потребители и социалната поръчка на обществото – родители и деца, потребители на образователната услуга;
- Конкуренти – детски градини разположени на територията на р-н „Слатина“ и подготвителните групи в близките училищата
- Финанси – целево финансиране чрез бюджета; дарения, проектна дейност.
- Персонал – педагогически, притежаващ необходимия опит и квалификация; непедagogически, отговарящ на изискванията за заемане на съответната длъжност; медицински, съобразно решение на СО –р-н „Слатина“

**Макро средата** се определя от:

- Местонахождението – детското заведение се намира в район с преобладаващо ромско население;
- Демографския фактор – намалява броя на децата в предучилищна възраст;
- Бедността като фактор за нередовното посещаване на детската градина, поради невъз-можност на родителите да заплащат такси и осигурят учебни помагала на децата си.
- Културната среда влияеща върху приемане на маркетингови решения по следните аспекти:
- Превръщане на културното многообразие в източник и фактор за взаимно опознаване и духовно развитие на подрастващите и за създаване атмосфера на взаимно уважение, толерантност и разбирателство. Изграждане на национални и общочовешки ценности;
- Интеграция на децата с различен от българския етнически произход и на децата със специални образователни потребности.

**Силните и слабите страни** на ДГ № 62 „Зорница” могат да се разгледат в няколко аспекта:

<b>Силни страни:</b>	<b>Затрудняващи моменти:</b>
1. Финансова самостоятелност на детското заведение – третостепенен разпоредител с бюджетни кредити и изграден опит за издръжка на делегиран бюджет;	1. Недостиг на парични средства за издръжка на възпитателно-образователния процес. Разминаване между действителни и необходими разходи за издръжка на едно дете;
2. Добра подготовка за училищно обучение - по отзиви на родители и колеги от началния курс на училищата в близост до детската градина;	2. Липса на физкултурен салон;
3. Реализирани образователни проекти;	3. Недостиг на парични средства за осигуряване на ресурсен учител, психолог, логопед...
4. Запазени и развити традиции по възпитаване	

<p>в национални и общочовешки ценности, добър социокултурен опит - ежегодни празници, участия в общински изяви, открити практики пред родителите;</p> <p>5. Мотивирани учители за участие в различни форми на квалификационна дейност;</p> <p>6. Компетентно ръководство административно и финансово;</p>	<p>4. Ограничени възможности за използване на алтернативни източници за финансови средства. Допълнителните дейности за работа с децата се осъществяват предимно по проекти, които са с определен срок и след приключването им няма приемственост.</p> <p>5. Недостатъчно мотивирани родители на децата от подготвителните групи за оставане в детската градина до постъпването им в първи клас. Причината е невъзможността на част от родителите (особено на децата на пълна такса) да осигурят редовното посещение на децата в детската градина. С изменението на Закона за семейни помощи за деца (в сила от 01.09.2013 г.) това обстоятелство се промени.</p>
---	--

**Външните благоприятни възможности** за въздействие върху ДГ № 62 „Зорница“ са определено ограничени и се изразяват в:

- настоящата финансовата политика на Столична Община е насочена приоритетно към развитие на детските заведения и училищата
- положителна обществена нагласа и национална политика за обхват на 5-год, деца за задължителна предучилищна подготовка

Несъмнено **заплахите** от външната среда са много повече. Това са настоящи и бъдещи условия, които ще въздействат неблагоприятно върху дейността на детското заведение:

- местоположението на детското заведение и липсата на самосъзнание у живеещите там, да опазват околната среда - сграда, двор, съоръжения...;

- демографските проблеми, породени от миграцията и емиграцията на младото население;
- наличие на конкурентни детски заведения с яслени групи, в които се реализират допълнителни педагогически услуги;
- липсата на съфинансиране по някои важни дейности;
- нисък стандарт на живот - фактор за нередовно посещение на ДГ и затруднение в заплащането на таксата и осигуряване на познавателни книжки от страна на родителите;
- липса на финансови възможности у повечето от родителите на децата да осигурят включването им в допълнителни дейности като екскурзии, зелени училища, летни лагери...

### ***III. КОНЦЕПЦИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА***

#### ***1. МИСИЯ***

Утвърждаване на съвременни модели на възпитателно-образователна дейност в детското заведение осигуряващи максимално развитие на детския личностен потенциал, възможности за пълноценна социална реализация и развитие на способностите на всяко дете в процеса на възпитание и обучение. Полагане основите за учене през целия живот чрез осигуряване на физическото, познавателното, езиковото, духовно-нравственото, социалното, емоционалното и творческото развитие на децата, вземайки предвид значението на играта в процеса на педагогическото взаимодействие и осигурявайки равен шанс на всяко дете при постъпването му в училище. Утвърждаване на такива съвременни иновационни модели на образователна дейност, които да осигурят максимално развитие на детския личностен потенциал, да създадат възможности за пълноценна социална реализация на детето и развитие на способностите му в процеса на възпитание и обучение. Превръщане в желано и любимо място за децата, с подходящо организирани пространства за игра, познание и общуване. Превръщане на детското заведение в ценено място за сътрудничество и просперитет на семействата и екипа. **Ценности:** екипност, отговорност, честност, грижа, постоянство, уважение, национални културни ценности; Въвеждане в управлението и образователните дейности на набор от съвременни педагогически технологии /от обучение до стратегическо планиране и управление/. Формиране и развитие на основни човешки ценности, като уважение към правата и свободите на всяка дете, учител, родител и всеки друг участник в ВОП.

#### ***2. ВИЗИЯ***

В ДГ № 62 „Зорница“ се стремим да привлечем и задържим децата с помощта на поддържана и обновяваща се материална база, квалифициран персонал и качество на процесите на възпитание, обучение и социализация. Детското заведение осигурява условия за социален и емоционален комфорт, психическо, физическо и творческо развитие на децата от 2 до 7 годишна възраст, гарантира постоянен конструктивен диалог, доверие и подкрепа на родителите в името на децата и за децата. Усилията на целия персонал са насочени към по-добра интеграция на децата от етническите

малцинства и осигуряване на равен достъп до образование. Това определя и нейната **визия**. ДГ № 62 „Зорница“ е:

- Желано място, в което детето е в център на педагогическите взаимодействия и се чувства щастливо, защитено, разбирано и подкрепяно, с добре организирано пространство за игра, познание и общуване;
- Предпочитана среда за 2–7-годишните деца, в която чрез използване на интерактивни методи на взаимодействие се гарантира тяхното умствено, емоционално, социално, личностно и здравно-физическо развитие.
- Средище на хора (учителска общност), които обичат децата и професиите си, поддържат квалификацията си на съвременно равнище, стремят се към висока професионална реализация и са удовлетворени от работата си.
- Център за родители, търсещи и намиращи подкрепа, съгласие, сътрудничество, педагогическа информация. Съвместно сътрудничество с Обществения съвет като партньор в провеждането на различните дейности.

**Главни части на стратегията за развитие са:**

- Прогнозиране на социокултурната среда – **анализ;**
- Описване целите на стратегията за развитие – **целева част;**
- Описване на похвати за постигане на целите – **способи за реализиране на целевата част;**
- Описване на процедурите и инструментите за реализиране на стратегията - **дейности за реализиране на целевата част;**
- Описание на процедурите на контрол за постигане целите на стратегията – **контрол върху качеството на резултатите**

### ***3. ЦЕННОСТИ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА***

1. ДЕТЕТО Е ГЛАВНА ЦЕННОСТ. Всяка идея за обучение, възпитание, социализация и отглеждане се разглежда през призмата на тази ценност.
2. Интересите на всички учасници – педагогически специалисти, администрация и помощен персонал се подчинява на тази цел.
3. ЛИЧНОСТНОТО ОТНОШЕНИЕ към детето е основен подход в дейността ни!
4. ЗДРАВЕТО е най-висша ценност за личността и за обществото и затова е необходимо подготовката за опазването на здравето да започне още в предучилищна възраст.
5. ПРИОБЩАВАЩО ОБРАЗОВАНИЕ - ОБЩА И ДОПЪЛНИТЕЛНА ПОДКРЕПА.
6. Самоувереност, усвояване на правила за социални, творчески и публични изяви.
7. Поддържане на хуманна, функционална и УЧЕЩА образователна среда, следвайки принципа за индивидуалния темп на развитие на децата.
8. Работа в екип, добра комуникация и споделяне на опит;
9. Педагогическия екип се включва в различни форми за повишаване или поддържане на базовата си квалификация и се създават условия за “Учене през целия живот”;
10. Създаване на условия за външна изява на деца и учители;
11. Взаимодействие със Семейството и Обществеността - ползотворни, нов тип отношения на сътрудничество със семейството – Настоятелство Родителски алианс ”Благополучие в детската градина”;

12. Популяризиране на дейността на детската градина: – Издаване на книги, собствени интелектуални продукти; дипломи по различни поводи и събития от живота на детската градина, мултимедии, дискове със снимки, албуми и др.;

13. Установени традиции в приемствеността с училищата в района.

#### **4. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПРИОРИТЕТИ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА**

##### **1. Приоритетни направления в дейността на детското заведение :**

**Приоритетно направление 1:** Повишаване на качеството и ефективността на предучилищното образование и подготовка и въвеждане на система за атестиране - оценка и самооценка на персонала по ЗПУО.

**Приоритетно направление 2:** Усъвършенстване системата за квалификация, преквалификация и перманентно обучение

**Приоритетно направление 3:** Удовлетворяване на специфичните образователни потребности на децата. Подобряване на работата с деца с емоционални и интелектуални затруднения и с необходимост от обща, допълнителна и специална подкрепа. Подобряване работата с деца от етническите малцинства – по-добра социализация, интеграция и мотивиране за оставане в образователния процес.

**Приоритетно направление 4:** Осигуряване на възможности за занимания на децата в нерегламентирани форми и създаване на условия за тяхната публична изява, инициатива и творчество.

**Приоритетно направление 5:** Осигуряване на стабилност, ред и защита на децата и служителите в ДГ.

**Приоритетно направление 6:** Взаимодействие и активно участие на родителската общност в живота на ДГ, сътрудничество и активни връзки с общественост, неправителствени организации, детските градини в общината, 94 СОУ, РЦППО, РУО и други заинтересовани страни.

**Приоритетно направление 7:** Развитие и подобрения в материалната база на детското заведение.

**Приоритетно направление 8:** Участие в национални и общински програми и проекти

**Приоритетно направление 9:** Имиджова политика: е-политика, работа с медии и външни звена изграждащи имидж на детското заведение.

**Приоритетно направление 10:** Финансова стабилност на детската градина.

**Приоритетно направление 11:** Оцеляване на ДГ „Зорница“ в извънредни ситуации.

##### ***Планиране и реализация на дейности, произтичащи от приоритетните направления на ДГ***

По **Приоритетно направление 1:** Повишаване на качеството и ефективността на предучилищното образование и подготовка и въвеждане на система за оценка и самооценка на персонала по ЗПУО.

##### **ЦЕЛИ:**

1. Осигуряване на по-голяма практическа насоченост на заниманията, включване на игровия модел на ситуациите и постигане на конкретни резултати.
2. Развиване и усъвършенстване на системата за вътрешно оценяване.
3. Разширяване и стимулиране на формите за обучение и възпитание в дух на демократично гражданство и патриотизъм, здравно и екологично възпитание, потребителска култура, физическа активност и спорт.
4. Постигане на положително отношение към ДГ и предлаганото образование.
5. Пълен обхват и задържане на децата подлежащи на ЗПП.
6. Развитие на компютърните умения на педагогическия екип.
7. По-широко навлизане на нови и иновативни методи на педагогическо взаимодействие.

### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Използване на съвременни методи и подходи за развитие – автодидактични игри и материали, интерактивни методи, компютърни програми и др.
2. Използване възможностите на индивидуална и групова организация на работа.
3. Обогащане системата на диагностиката като задължителна практика. Създаване на набор от апробирани тестове за всяка група.
4. Усъвършенстване процесите на планиране, организиране и провеждане на съдържателен педагогически процес.
5. Въвеждане на нетрадиционни, интерактивни техники за „нестандартните“ деца.
6. Изграждане на система за качество в ДГ.
7. Създаване на условия за изяви на децата и конкретизиране на работата с деца с необходимост от обща и допълнителна подкрепа.
8. Реализиране на гражданско и здравно образование, изграждане на навици за здравословен начин на живот в детска възраст.
9. Подобряване дейността на учителя във връзка с попълване на документация – подготовка и попълване на готови бланки и изготвяне на примерни планове с цел преодоляване на пропуски и грешки.
10. Развитие на капацитета на учителите за работа в Национална електронна информационна система за предучилищно и училищно образование;
11. Системна работа върху учителското портфолио и върху портфолиото на децата.
12. Стриктно спазване на изискванията:
  - за безопасност на труда и правилника за вътрешния ред, водещи закони и наредби, свързани с образованието, опазване на живота и здравето на децата;
  - на заложените основни принципи в „Етичен кодекс за работа с деца” ;
  - за превенция на различни форми на дискриминация сред децата, педагогически и непедagogически персонал;
  - за здравословни и безопасни условия на обучение, възпитание и труд;

**По Приоритетно направление 2:** Усъвършенстване системата за квалификация, преквалификация и перманентно обучение

### **ЦЕЛИ:**

1. Утвърждаване на авторитета и подпомагане на кариерното развитие на учителите, работещи в ДГ.
2. Продължаване на изградената система за квалификация.
3. Продължаване на изградената система за кариерно развитие на учителите.
4. Синхронизиране на квалификациите в детското заведение с потребностите на учителите.
5. Предоставяне на възможности за получаване на индивидуална квалификация при интерес и нужда.

### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Усъвършенстване на създадената система за квалификация, повишаване личната квалификация от всеки учител. Провеждане на въвеждаща и продължаваща квалификация на педагогическия и непедагогически персонал.
2. Използване на разнообразни форми на квалификационна работа – проблемна група, практикум, тренинг, семинар, лектория, дискусия, участие в научна-практическа конференция, информация от библиотека, интернет.
3. Създаване на възможност за повишаване на постигнатата професионално-квалификационна степен за всеки член на педагогическата колегия.
4. Обвързване на постигнатата професионално-квалификационна степен с допълнително материалното стимулиране предвидени във вътрешните правила за работна заплата.
5. Усъвършенстване на уменията на учителите за работа с приложни компютърни програми и изготвяне на продукти.
6. Квалификация на учителите за работа с деца в риск и с необходимост от обща и допълнителна подкрепа, както и за работа с деца от малцинствени групи.
7. Обвързване на кариерно развитие, квалификацията и резултатите от учебния процес и дейностите с децата със системата за диференцирано заплащане.
8. Споделяне на добър педагогически опит.

**По Приоритетно направление 3:** Удовлетворяване на специфичните образователни потребности на децата. Подобряване на работата с децата с емоционални и интелектуални затруднения и с необходимост от обща, допълнителна и специална подкрепа. Подобряване работата с деца от етническите малцинства – по-добра социализация, интеграция и мотивиране за оставане в образователния процес.

### **ЦЕЛИ:**

1. Създаване на условия за изява на всички деца в съответствие с техните желания и възможности.
2. Развиване ефективността на връзката учител-родител.
3. Възпитаване на качества за работа в конкурентна среда чрез участието в конкурси, състезания и др.
4. Създаване на условия за по-добра интеграция, социализация и мотивация за учене през целия живот.

### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Изграждане на подкрепяща среда и диференцирана работа с деца с необходимост от обща и допълнителна подкрепа.
2. Създаване на подкрепяща среда за деца, склонни към насилие и агресия, оказване на педагогическа и психологическа подкрепа, за общуване, социализация и интеграция.
3. Информирание на родителите чрез електронната поща, сайта на ДГ и социалните мрежи за възможностите за участие на техните деца в национални, регионални състезания и конкурси.
4. Взаимодействие с центъра за подкрепа на личностно развитие.

**По Приоритетно направление 4:** Осигуряване на възможности за занимания на децата в нерегламентирани форми и създаване на условия за тяхната публична изява, инициатива и творчество.

#### **ЦЕЛИ:**

1. Създаване на предпоставки и условия за пълноценна изява на творчеството и уменията на децата.
2. Популяризиране постиженията на децата и учителите.

#### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Участия на деца и учители в състезания, екскурзии, излети и походи с учебно-възпитателна цел, изложби;
2. Отбелязване на тържествени събития и ритуали от националния и празничния календар на ДГ;
3. Участие в обявени общински, регионални и национални празници, конкурси и състезания.

**По Приоритетно направление 5:** Осигуряване на стабилност, ред и защита на децата и служителите в ДГ.

#### **ЦЕЛИ:**

1. Провеждане на дългосрочни действия, касаещи здравното образование, физическата култура, гражданските права и творческите дейности на подрастващите, отнасящи се до непосредствената сигурност и безопасност на децата в ДГ.
2. Реализиране на конкретни мерки, основаващи се на принципите на превантивен контрол и дейности за ограничаване и преодоляване на опасностите.
3. Създаване на устойчиви механизми и инструменти за гарантиране на сигурността и здравето на децата и служителите.

#### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Ежегодно изготвяне на раздел от плана на ДГ в изпълнение на този приоритет.
2. Засилен контрол по изпълнение дейностите, свързани с осигуряване безопасни условия на обучение и труд, дейността на комисиите по безопасност на движението, противопожарна охрана, гражданска защита.



3. Реализиране превенция на насилието и агресията сред децата и утвърждаване на позитивни модели на поведение.
4. Спазване на Правилника за осигуряване на здравословни и безопасни условия на обучение и труд в ДГ.
5. Възпитаване на умения и поведение при кризи и екстремни ситуации. Периодично, провеждане на практическо обучение – проиграване на основни бедствени ситуации (земетресение, наводнение, пожар, производствена авария, терористичен акт).
6. Възпитаване на устойчиви навици и умения за здравословно хранене. Прилагане на европейска схема и национално участие за предоставяне на плодове и зеленчуци.
7. Организиране на информационни кампании чрез тематични изложби, брошури, плакати и видеофилми, свързани със здравословното хранене.
8. Изграждане на навици за здравословен начин на живот.

**По Приоритетно направление 6:** Взаимодействие и активно участие на родителската общност в живота на ДГ, сътрудничество и активни връзки с общественост, неправителствени организации, детските градини в общината, 94 СОУ, РЦППО, РУО и други заинтересовани страни.

#### **ЦЕЛИ:**

1. Осъществяване процеса на обучение и възпитание на децата във взаимодействие и сътрудничество с родителите им.
2. Развиване на конструктивна комуникация във взаимоотношенията с участниците в предучилищното образование в съответствие със ЗПУО.
3. Утвърждаване на създадената система за обмен на информация и сътрудничество със семейството, училището и институциите, подпомагащи дейностите на детската градина.

#### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Проучване желанията и мненията на родителите;
2. Изпълнение на Правилника за дейността на ДГ № 62 „Зорница“ „Слънчице“ в частта за регламентиране на отсъствията.
3. Планиране на съвместни дейности с родителите.
4. Осигуряване на постоянен достъп до работата на групата, и при желание – включване в съвместни дейности;
5. Оказване на необходимото съдействие на родителите за консултиране от специалист по въпроси, свързани с възпитанието и развитието на децата им;
6. ДГ ще търси сътрудничество и ще поддържа активни връзки по различни въпроси на образователно-възпитателния процес с: РУО и МОН, Обществен съвет към ДГ, НПО, РЦППО, Община „Слатина“ и др.

**По Приоритетно направление 7:** Развитие и подобрения във външната и вътрешна среда на ДГ.

#### **ЦЕЛИ:**

1. Създаване на условия за активна образователно – възпитателна дейност с децата.
2. Подобряване състоянието на външната и вътрешната среда.
3. Естетизация на околната среда.

#### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Постоянно обогатяване и подобряване интериора на групите.
2. Извършване на основен ремонт на двора – подмяна на настилка, ремонтиране на площадките, монтиране на подходящи уреди, създаване на оптимални условия за игри и спорт на открито.
3. Осигуряване на нови и разнообразни дидактични материали и помагала.
4. Осигуряване на нови костюми, кукли и декори за куклен театър.

**По Приоритетно направление 8:** Участие в национални и общински програми и проекти.

#### **ЦЕЛИ:**

1. Участие на ДГ в проекти и национални програми обявени от МОН, СО, както и в Европейски проекти и програми, покриващи нашите потребности.
2. Разработване на проекти и участие като бенефициенти и партньори в такива на други институции.

#### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Участие в националните програми на МОН:
  - „Информационни и комуникационни технологии (ИКТ) в училище“, чиито цели са свързани с бързото и навременно въвеждане на съвременните технологии в образователния процес и интернет свързаност.
1. По ОП „Наука и образование за интелигентен растеж“ – осигуряване на възможност за занимания на деца и родители.
2. По програми и проекти на СО – разширяване на възможностите за занимания с децата и обогатяване на материалната база в ДГ.
3. Проекти на ЦОИДУЕМ
4. Еразъм +

**По Приоритетно направление 9:** Имиджова политика: е-политика, работа с медии и външни звена изграждащи имидж на детското заведение.

#### **ЦЕЛИ:**

1. Утвърждаване на ДГ № 62 „Зорница“ като институция с позитивен имидж.
2. Привличане на родителската общност към дейностите в детското заведение.

#### **ДЕЙНОСТИ:**

1. Поддържане на уеб сайт на ДГ.
2. Отразяване на дейности от ежедневието в социалните мрежи.

3. Съвместни дейности с културни и образователни институции и отразяването им в местни и регионални медии.
4. Популяризиране дейността на изявени учители и деца.

**По Приоритетно направление 10:** Финансова стабилност на детската градина.

**ЦЕЛИ:**

1. Осигуряване на финансова стабилност
2. Гарантиране на прозрачност и предвидимост на разходите

**ДЕЙНОСТИ:**

1. Ефективно управление на бюджета и човешкия ресурс.
2. Създаване на условия за участие в национални, европейски и други международни програми и проекти.
3. Осигуряване на законосъобразно, икономически целесъобразно и прозрачно управление на бюджета.
4. Реализиране на собствени приходи от благотворителни изяви, привличане на дарители и спонсори.

**По Приоритетно направление 11:** Оцеляване на ДГ № 62 „Зорница“ в извънредни ситуации.

**ЦЕЛИ:**

1. Създаване на механизъм за действие при възникнала извънредна ситуация.
2. Опазване на човешкия живот и максимално съхраняване на материални ценности.

**ДЕЙНОСТИ:**

1. Ежегодна инвентаризация на материалния и нематериалния актив на ДГ.
2. Изготвяне на планове за действие при заплаха от тероризъм и набелязване на мерки за предотвратяване на кризисни ситуации.
3. Актуализиране на план за действие при бедствия, аварии, катастрофи и пожари.
4. Действия по осигуряване на индивидуалните средства за защита
5. Провеждане на учебни евакуации два пъти в годината.

## ***5. СТРАТЕГИЧЕСКИ ЦЕЛИ И ОРГАНИЗАЦИОННИ ЗАДАЧИ***

**5.1. СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ:** Съхраняване и обогатяване на съществуващите възможности и традиции при осигуряване правото на равен достъп до качествено образование на децата от етническите малцинства и създаване на предпоставки за успешната им социализация.

### ***5.2. ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ:***

1. Изграждане на силен екип и повишаване качеството на образованието в детското заведение.
2. Обучение в дух на толерантност и недискриминация в ДГ 62 „Зорница“ чрез съхраняване и развиване на културната идентичност на децата от етническите малцинства.
3. Превръщане на културното многообразие в източник и фактор за взаимно опознаване и духовно развитие на подрастващите и за създаване атмосфера на взаимно уважение, толерантност и разбирателство.
4. Усъвършенстване на образователните условия за качествено образование чрез квалификация на педагогическите специалисти за взаимодействие в мултиетническа образователна среда, интеркултурна компетентност у директора, учителите и помощния персонал.
5. Оптимизиране на структурата, функциите и методите на управление на детското заведение за утвърждаването му като социокултурен, възпитателен и методически център за осъществяване на многостранни инициативи.
6. Хуманизация на възпитателно-образователния процес и преоткриване на детската личност, възпитавана в дух на мир, толерантност, достойнство, свобода и творчество.
7. Осъвременяване на формите и разширяване на сътрудничеството между детската градина и семейството, държавните и културни институции при осъществяване на държавните образователни стандарти. Активно включване на родителите за постигане на заложените цели.

### ***5.3. ПОДЦЕЛИ НА ДЕТСКАТА ГРАДИНА СА:***

1. Интелектуално, емоционално, социално, духовно-нравствено и физическо развитие и подкрепа на всяко дете в съответствие с възрастта, потребностите, способностите и интересите му;
2. Съхраняване и утвърждаване на българската национална идентичност;
3. Придобиване на компетентности, необходими за успешна личностна и професионална реализация;
4. Придобиване на компетентности за прилагане на принципите за устойчиво развитие;
5. Ранно откриване на заложите и способностите на всяко дете и насърчаване на развитието и реализацията им;
6. Формиране на устойчиви нагласи и мотивация за учене през целия живот;
7. Придобиване на компетентности за разбиране и прилагане на принципите на демокрацията и правовата държава, на човешките права и свободи, на активното и отговорното гражданско участие;
8. Формиране на толерантност и уважение към етническата, националната, културната, езиковата и религиозната идентичност на всеки;
9. Формиране на толерантност и уважение към правата на децата и хората с увреждания;
10. Познаване на националните, европейските културни ценности и традиции.

### ***5.4. ЗАДАЧИ:***

- ✓ Подпомагане на деца, чийто майчин или семеен език не е български, в процеса на усвояване на официалния за страната български език, както и подпомагане на учители при работата им с деца, които не говорят български език в семействата си.
- ✓ Създаване на оптимални условия за организиране на педагогическа дейност, която следвайки принципа за индивидуалния темп на развитие, да допринесе за цялостното хармонично развитие на детето.
- ✓ Въвеждане и развиване на разнообразни форми на интеркултурно образование, насочено към запазване и развитие на културната идентичност на етническите малцинства при децата.
- ✓ Дейности, насочени към съхраняване и развиване на културната идентичност на децата и учениците от етническите малцинства и техните връстници в образователната среда:
- ✓ Създаване на условия за равнопоставеност и адаптация на ромските деца в интеграционна, мултикултурна среда
- ✓ Стимулиране възможностите на педагогическите и други кадри по отношение на непрекъснатата им квалификация.
- ✓ Адекватно и гъвкаво управление, базирано на пълноценно използване на човешките и материалните ресурси.
- ✓ Компетентно и гъвкаво прилагане на стратегии и приоритети, осигуряващи единство на възпитателно – образователната работа в подготвителните групи и началната училищ-на степен, съобразено с действителните образователни нужди и реалните възможности на децата.
- ✓ Привличане на допълнителни източници за подпомагане на дейността и подобряване на материално-техническата база на ДГ № 62 „Зорница“.
- ✓ Възпитаване на уважение и толерантност към различията, прилагане на личностния подход при интегриране на деца със специални образователни потребности,
- ✓ Повишаване на ангажимента на родителите, засилването на тяхното сътрудничество с училището и създаването на партньорства между ДГ, родители, културни и държавни институции.
- ✓ Активизиране на социалното общуване и партньорство с родители, общественост, община, РУО, неправителствени организации и др. за установяване ефективни контакти и сътрудничество,

#### ***IV. ДЕЙНОСТИ НА ДГ ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА МИСИЯТА И ДОСТИГАНЕ СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ЦЕЛИ, ЧРЕЗ РАЦИОНАЛНО ИЗПОЛЗВАНЕ И РАЗВИТИЕ НА КОНКУРЕНТНИТЕ ПРЕИМУЩЕСТВА.***

##### ***1. Педагогическа дейност:***

##### ***1.1. Качествено образование***

Процесът на обучение и възпитание на детето започва още в детската градина.

Най-важният елемент на стратегията за развитие на ДГ № 62 „Зорница“ са знанията, уменията и отношенията, които децата усвояват и тяхната социализация. Стремешът е пълно покриване на държавните образователни стандарти за резултатите от обучението по всяко образователно направление в отделните възрастови групи. Качественото образование предполага непрекъснато надграждане на знания и умения с оглед максимално развитие потенциала на всяко дете и възможност за пълноценна социална реализация. От една страна, образованието трябва да позволи да се развие заложеното у всяко дете. То трябва да насърчава проявлението и максималното развитие на способностите на детето, както в процеса на обучение (натрупване на знания и формиране на умения), така и в процеса на възпитание (развитие на личността). Детето трябва да може да реализира в максимална степен своите житейски планове, като зачита правилата и не накърнява правото на другите от общността.

Стремешът ни е:

- да опазим живота и здравето на децата, да оздравим условията, при които те пребивават, обучават и се възпитават. Искаме да постигнем максимално сътрудничество, за избягване на всички конфликти, които унижават детето, семейството, детското заведение, учителите, персонала;
- да създадем образователна среда, гарантираща равенство, толерантност и благополучие на децата, да съхраним и подкрепим развитието на тяхната специфична културна идентичност.
- да осигурим допълнително обучение по български език за деца и ученици, за които българският език не е майчин;
- да открием и стимулиране образователния потенциал на всяко дете чрез използването на личния опит - "какво детето може да прави, а не - какво не може";
- да се приобщим по-бързо към изискванията, които Европейският съюз оставя в сферата на образователните и социални услуги;
- да поставим основите на интеркултурно образование - изграждането на свят за всяко дете, в който то ще се чувства дете на света;
- детето е ценност, образованието е ценност. Родителите и обществото трябва да осъзнаят своята роля и отговорност към тази теза с нашата активна подкрепа;
- да предоставим повече възможности на всеки работещ в детското заведение и желаещ да получи по-висока професионална квалификация и образование;

Всяка стратегия за развитие на предучилищното обучение, включена в общообразователната система, намира приемственост и развитие от предучилищна възраст към всички следващи степени. Основните идеи за приемственост между предучилищната степен и училището можем да синтезираме в следните основни направления:

- подготовка за нов межкултурен модел за предучилищно и началноучилищно образование - социалното, емоционалното, двигателното, познавателното и художествено-приложно развитие са взаимносвързани и са подготвени като образователни приоритети за учебните предмети в началното училище;

- нов момент на образование в междуетническото пространство, тъй като за първи път от близо един век подготвителната за училище група има задължителен характер;
- общо-психологическа и личностна подготовка за училищно обучение.

### ***1.2. Дейности в процеса на възпитание***

Образователният процес в ДГ № 62 „Зорница“ не е и не може да бъде само процес на обучение. След семейството, учителите и детското заведение са тези, които оказват най-силно въздействие при оформянето на личността на детето. Детското заведение е мястото, където детето за първи път попада в организирана по нов за него начин социална среда. Тук то формира и затвърждава навиците си за общуване, проявява склонност към възприемане на чужди поведенчески модели и оформя основата на бъдещите си представи за добро и зло. Наред с това предучилищното възпитание и подготовка, най-вече в периода на задължителната подготвителна група две години преди постъпване в училище, е много важно с оглед формиране на положително отношение към училището и създаване на мотивация за учене, особено за децата с различен от българския етнически произход каквито са болшинството от децата в детската градина.

Усъвършенстването на дейностите за обучение, възпитание и социализация в ДГ № 62 „Зорница“ е неразривно свързано с нейното умело планиране. Необходимо е то да се осъществява съобразно спецификата на нашите деца, нивото на групата като цяло, нивото на всяко дете поотделно и перспективата му за развитие. Да предоставим възможност на учителите самостоятелно да определят целите, темите, формите, вариантите и методическия инструментариум на педагогическото взаимодействие. Тази система на планиране преодолява формализма и гарантира творческата свобода на учителките, от която те се възползват според възможностите и желанието си.

### ***1.3. Социализиране на деца, за които българският език не е майчин.***

Все по-очевидна става нуждата държавата да полага специални грижи за социализирането на децата, за които българският език не е майчин. Дейностите, свързани с усвояването на български език, трябва да са особено активни от 5 годишна възраст и да продължат до достигането на равнище на владееене на езика, съизмеримо с това на останалите деца. Допълнителното обучение по български език на тези деца би следвало да се осъществява по специализирана методика, която отчита техните специфични потребности и трудности. Освен различните форми за допълнителна педагогическа помощ, от особено значение за тези деца е поставянето им в интегрираща среда, недопускаща разделение по езиков, етнокултурен или друг признак. Особено важно е да се предприемат целенасочени действия, свързани с разширяване на обхвата на тези деца в детската градина и възпитаването им в среда, в която те ежедневно да могат да общуват на български език. За целта е необходимо да се повиши и информираността на родителите за ползите от посещаването на детската градина. Изброените дотук мерки трябва да се прилагат едновременно с мерки за повишаване на мотивацията и интереса на децата към училище, целенасочена работа с децата в риск от отпадане, в това число и осигуряване на психологическа подкрепа.

#### ***1.4. Интегриране на деца със специални образователни потребности***

Към настоящия момент в ДГ № 62 „Зорница“ са настанени четири деца със специални образователни потребности. Има деца с решения на ТЕЛК, чиито родители на този етап не осъзнават нуждата от допълнителна подкрепа за личностно развитие на децата им. Работата в тази насока с тях ще продължи и занапред. Въпреки това сме готови да интегрираме и други деца и да продължим съвместната си работа с Центъра за подкрепа за личностно развитие.

Наши наблюдения от последните години върху децата дават основание да насочим усилията си и в три други направления:

- непрекъснато расте броя на децата, засегнати от заболявания на горните дихателни пътища и различни алергии, което налага нуждата да се задълбочи профилактиката за тези заболявания и закаляването на децата
- да се търсят възможности /чрез включване в проекти / за осигуряване на логопед, психолог, ресурсен учител, които да работят с децата от детската градина.
- да се квалифицират педагогическите кадри за по-добра работа с деца със СОП

## ***2. Управленска дейност***

### ***Организационно устройство на детското заведение***

Инициатор и добър организатор за постигане на целите, проявяващ гъвкавост в методите за тяхното постигане е директорът на детската градина. Условието на делегирания бюджет, ЗПУО, налагат нови принципи на управление, усъвършенстване стила и методите за демократизация, хуманизация и прозрачност на управленския процес, бързина и гъвкавост при вземане на управленски решения, включване на Педагогическия съвет и Обществения съвет в управленския процес.

Линейно-функционалната структура на управление постепенно се заменя с дейността на многофункционалните екипи при което:

- Съществуват и се спазват стандарти за поведение на членовете на екипите, отразени в Етичния кодекс, Правилника за вътрешния трудов ред и длъжностните характеристики;
- Членове на екипите се овластяват да вземат решения по определен кръг проблеми, отразени в годишния план, като всеки член на екипа е длъжен да отговаря за определен вид дейност;
- Знанията на всеки член да се превръщат в знания на екипа като цяло. Обмена на знания на екипа увеличава общият обем от знания в детското заведение;
- Разграничение и фактическо разпределение на компетентности в зависимост от интелектуалния потенциал на педагогическите специалисти;
- Преосмисляне на взаимоотношенията между членовете на педагогическата общност въз основа на признаването и възприемането на факта, че дейността на детското заведение е колективно отговорна.

***Създаване на постоянно действащи и временни екипи в организационно управленската структура на детското заведение:***



- Група за осигуряване на БУВУТ;
- Постоянна комисия при бедствия, аварии и катастрофи;
- Група за противопожарна защита ППО;
- Квалификационен екип;
- Комисия по БДП;
- Комисия по спазване на етичния кодекс;
- Координационен екип за подкрепа на личностно развитие;
- Комисията по регистриране и приемане на дарения;
- Комисия за приемане на гориво;
- Комисия по храненето;
- Комисия по качество на образователната институция;
- Санитарен пост;
- Комисия за подбор на кадри и педагогически консултации;
- Отговорник по предварителен финансов контрол
- Екип за оформяне на родителските информационни табла и украса;
- Комисия за водене на летописната книга;
- Отговорници за методическите пособия;
- Отговорник за водене Дневник за изключване на ел. захранване след приключване на работния ден;
- Отговорници за спортно-туристически дейности, културни събития и празници;
- Комисия по водене сайта на ДГ № 62 „Зорница“;
- Отговорник за изготвяне на график за дежурства на педагогическия персонал;
- Екип за изготвяне на график за работа на непедagogическия персонал;
- Екип по Механизъм за обхват и задържане на децата в ПГ;
- Комисия инвентаризация и преоценка на ДМА;
- Комисия оферти – предоставяне на външни услуги;
- Група за наблюдение и оповестяване;
- Група за получаване и раздаване на индивидуални защитни средства;
- Комисия за превенция на тормоза и насието;
- Комисия управление на риска;
- Експертна комисия, съхраняване и архив на документи;

***Изграждане на модерна, ефективна и обективна система за контрол и оценка на качеството на образованието***

Управлението на качеството е непрекъснат процес на организационно развитие, основан на анализиране, планиране, изпълнение на дейности, оценяване и внасяне на подобрения в работата на детската градина. Повишаването на качеството на образованието се постига чрез приемственост и синхрон между проверените традиции на българската образователна система и предизвикателствата на съвременните иновации и технологии. Мерките за повишаване на качеството на образованието са съобразени с изискванията на ЗПУО, за модернизирне на образователната система и с общия интерес ДГ да се превърне в привлекателна среда за обучение, възпитание и социализация на децата и да участва в модели за „учене през целия живот“, които започват от детската градина.

Изграждането на система за контрол и оценка на качеството е едно от най-важните условия за развитието на ДГ № 62 „Зорница“. Не може да бъде осигурено качество на образователния процес, без да съществуват надеждни механизми за измерване на постигнатите резултати, като основа за диференцирано заплащане труда на учителите. То се основава на няколко основни критерия:

- Степен на участие на учителите при формулиране и изпълнение целите на детското заведение;
- Степен на информационно осигуряване;
- Степен на лична отговорност за постигнатите резултати;
- Степен на лично участие в решаването на проблемите, за които са компетентни отделните личности;
- Степен на признаване на личния принос;
- Степен на самоорганизация, самоконтрол, самооценяване;
- Степен на удовлетворяване на потребностите от образование и квалификация.

Новата концепция за подобряване на качеството на образованието изисква положителни промени в областите:

- **управление на образованието** - гарантирано участие на гражданското общество в изработването, прилагането и мониторинга на стратегиите за развитие на образованието;

- **образователна среда** - изграждане на толерантна, здравословна и сигурна образователна среда, насърчаваща индивидуалното развитие; ясно определени задължителни знания и умения; привлекателни форми на обучение, представящи разбираемо учебното съдържание; измерими образователни резултати; широко навлизане на нови информационни и комуникационни технологии;

- **учителска професия** - целенасочени политики в областта на квалификацията на учителите;

- **мониторинг** - създаване на системи за ефективно измерване на образователните постижения и системи за мониторинг на дейността на учителя и образователната институция.

### ***3. Квалификационна дейност***

В развитието на предучилищното възпитание се наблюдава непрекъснато обогатяване възможностите за израстване на учителите. Повишаването на квалификацията е непрекъснат процес на усъвършенстване и обогатяване компетентностите на педагогическите специалисти за ефективно изпълнение на изискванията на изпълняваната работа и за кариерно развитие) Съобразно чл. 221, ал.3 от ЗПУО педагогическите специалисти са длъжни ежегодно да повишават квалификацията си с цел подобряване качеството на работата им и повишаване резултатите и качеството на подготовка на децата и учениците.

В ДГ № 62 „Зорница“ постиженията в тази насока са много добри. Създадени са условия за повишаването на квалификацията на персонала. В тази насока е разработена система за наблюдение, анализ и оценка на развитието и реализацията включваща:

- създаване на регистър на учителите с информация за преминалите квалификационни курсове;

- периодично проучване и анализиране на потребностите от квалификация с цел усъвършенстване моделът на прогнозиране и планиране на квалификационните дейности;
- осигуряването на равен достъп и на останалите категории персонал до квалификационни дейности – помощник-възпитателки, счетоводител, касиер-домакин, пом. готвачи.

Дейностите за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти в детската градина, са осъществява по план за квалификационна дейност като част от годишния план и в съответствие със:

1. стратегията за развитие на институцията;
2. установените потребности за повишаване на квалификацията;
3. резултатите от процеса на атестиране;
4. годишните средства за квалификация, част от които се разходват в съответствие с приоритетните области за продължаващата квалификация, определяни ежегодно от Министерството на образованието и науката;
5. правилата за организирането и провеждането на вътрешноинституционалната квалификация, съгласувани с педагогическия съвет и утвърдени от директора на институцията;
6. възможностите за участие в международни и национални програми и проекти.

Контролът на дейностите за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти се осъществява на национално или на регионално ниво съответно въз основа на заповед на министъра на образованието и науката или на началника на регионалното управление на образованието.

Директорът на институцията по упражнява контрол по отношение на изпълнението на плана за квалификационната дейност и участието на педагогическите специалисти в квалификационните дейности на национално, регионално и институционално ниво.

Контролът на обучението на педагогическите специалисти по програми, вписани в регистъра на одобрените програми за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти, се осъществява от оправомощени от министъра на образованието и науката длъжностни лица.

#### ***Квалификацията на педагогическите специалисти е:***

1. въвеждаща - за адаптиране в образователната среда и за методическо и организационно подпомагане и е задължителна за педагогическите специалисти, които:
  - а) са постъпили за първи път на работа в системата на предучилищното и училищното образование;
  - б) са назначени на нова длъжност, включително по управление на институцията;
  - в) заемат длъжност след прекъсване на учителския си стаж за повече от две учебни години;
  - г) ще прилагат нови или променени учебни планове и учебни програми в училищата и програмни системи в предучилищното образование.

2. продължаваща - за непрекъснато професионално и личностно усъвършенстване, за кариерно развитие и успешна реализация чрез периодично актуализиране и допълване на знанията, уменията и компетентностите:

- а) по учебни програми за съответния учебен предмет или програмни системи;
- б) по професионалния профил на педагогическия специалист;
- в) за развитие на умения за преподаване по ключовите компетентности;
- г) за познаване и прилагане на иновативни подходи в образователния процес;
- д) за кариерно ориентиране и консултиране на учениците;
- е) за организационни и консултативни умения;
- ж) за управление на институцията и работа със заинтересовани страни;
- з) за участие в проучвания, изследователска и творческа дейност;
- и) за придобиване на по-висока професионално-квалификационна степен;
- й) за придобиване на нова или допълнителна професионална квалификация или специализация.

(2) Въвеждащата квалификация се организира в рамките на вътрешноинституционалната квалификация. Работодателят определя наставник в срок до два месеца от встъпването в учителска длъжност на педагогическия специалист по чл. 45, ал. 1, т. 1, букви "а" - "г". Наредба № 15/22.07.2019 г. Наставникът подкрепя новоназначения учител в процеса на адаптирането му към учителската професия и го подпомага методически и/или административно при изпълнението на задълженията му като класен ръководител и др.

(3) Продължаващата квалификация се извършва от висши училища, научни организации, специализирани обслужващи звена или обучителни организации, чиито програми са одобрени от министъра на образованието и науката или от оправомощено от него длъжностно лице.

### ***Организационните форми за повишаване на квалификацията са:***

1. за продължаващата квалификация:

- а) курсове, семинари, тренинги, школи, практикуми, лектории, уебинари;
- б) специализации, свързани с методическата, педагогическата, психологическата подготовка на педагогическите специалисти, с конкретна предметна област или с управление на образованието;
- в) професионално-педагогическа специализация
- г) майсторски клас като интерактивна форма на обучение на учители-новатори чрез представяне на педагогическите им постижения, споделяне на положителен професионален опит, обсъждане на актуални тенденции и прилагане на иновативни технологии и практики;
- д) форуми (научно-практически конференции, пленери, кръгли маси) за представяне на резултати от проучвания, изследователска и творческа дейност, за професионална изява и представяне на добри, иновативни практики или постижения;

2. за вътрешноинституционалната квалификация:

- а) лектории, вътрешноинституционални дискуссионни форуми;
- б) открити практики, методическо подпомагане, презентации на творчески проекти;
- в) резултати и анализи на проведени педагогически изследвания и постижения;

г) споделяне на иновативни практики.

***Педагогическите специалисти са длъжни да повишават квалификацията си:***

1. по програми на организациите по чл. 43, т. 1 и 2 от Наредба № 15/22.07.2019 г. от Наредба № 15/22.02.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН., в не по-малко от 48 академични часа за всеки период на атестиране;

2. в рамките на вътрешноинституционалната квалификация - в не по-малко от 16 академични часа годишно за всеки педагогически специалист.

След участие и успешно завършване на обучение за повишаване квалификацията по програми на специализирани обслужващи звена, на висши училища и научни организации и по одобрени програми от Информационния регистър на одобрените програми за повишаване квалификацията на педагогическите специалисти лицата получават:

1. удостоверение за допълнително обучение или специализация - за обученията по чл. 46, т. 1, букви "а", "б", "г" и "д" (приложение № 14) от Наредба № 15/22.07.2019 г. от Наредба № 15/22.02.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН;

2. свидетелство за професионално-педагогическа специализация - за обучението по чл. 46, т. 1, буква "в" (приложение № 15) от Наредба № 15/22.02.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН..

За участие в обучения за повишаване на квалификацията, извършвани от организации по чл. 43, т. 1 и 2 от Наредба № 15/22.02.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН, на педагогическия специалист се присъждат квалификационни кредити. Обучението за повишаване на квалификацията се извършва по програми в присъствена или в частично присъствена форма.

Обучението в частично присъствена форма се извършва при присъствени не по-малко от 50 на сто от общия брой академични часове по програмата, като в неприсъствените академични часове се провеждат подготовка, консултиране и/или изпълнение на поставена от учителя задача, за които следва да е налице документиран резултат.

За участие в обучение за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти, извършвано от организации по чл. 43, т. 1 и 2, не може да се присъжда по-малко от един квалификационен кредит. Един квалификационен кредит се присъжда за:

1. участие в обучение с продължителност 16 академични часа, от които не по-малко от 8 академични часа са присъствени;

2. подготовка, представяне и публикуване на доклад от педагогически форум от международно, национално или регионално ниво;

3. научна или научно-методическа публикация в специализирано издание.

Квалификационни кредити се присъждат от институциите и организациите по чл. 43, т. 1 и 2 и се удостоверяват с документ за допълнително обучение по чл. 48, ал. 1, т. 1 от Наредба № 15/22.02.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН..

За всеки период на атестиране всеки педагогически специалист е длъжен да придобие не по-малко от 3 квалификационни кредита от участие в обученията за повишаване на квалификацията по програми на организациите по чл. 43, т. 1 и 2 от Наредба № 15/22.02.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН..

Когато обучението за повишаване на квалификацията се извършва по програма, която предвижда присъствена и неприсъствена част и предполага предварителна подготовка и консултиране, броят на присъдените квалификационни кредити се определя от общия брой академични часове, предвидени за обучение, ако е изпълнено изискването на ал. 2, т. 1 от Наредба № 15/22.02.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН, за броя присъствени академични часове.

***Системата от квалификационни кредити осигурява възможност за:***

1. натрупване на квалификационни кредити за всеки период на атестиране с цел кариерно развитие;
2. пренасяне и признаване на квалификационни кредити за периода на атестиране при промяна на местоработата.

**Въз основа на достигнатото равнище на квалификация педагогическите специалисти може да придобиват последователно следните професионално-квалификационни степени (ПКС):**

1. пета професионално-квалификационна степен;
2. четвърта професионално-квалификационна степен;
3. трета професионално-квалификационна степен;
4. втора професионално-квалификационна степен;
5. първа професионално-квалификационна степен.

#### ***4. Професионално портфолио на учителите, директорите и другите педагогически специалисти***

Всеки педагогически специалист е длъжен да има професионално портфолио, в което да отразява постигнатите компетентности в съответствие с професионалния профил за заеманата длъжност.

Създаването на професионално портфолио включва представянето на постигнатите резултати и професионалното развитие.

Професионалното портфолио се съставя от педагогическия специалист и включва материали, които доказват:

1. динамиката на професионалните изяви на педагогическия специалист, както и на децата/учениците, с които работи;
2. постигнатите резултати и придобиването на компетентности от децата и учениците в образователния процес;
3. участие в реализиране на политиките на институцията;
4. професионалното усъвършенстване и кариерното развитие.

Професионалното портфолио подпомага самооценяването на педагогическия специалист, както и неговото оценяване от атестационната комисия за съответствието на дейността му с професионалния му профил и с постигнатите професионални и образователни резултати.

Професионалното портфолио има следните функции:

1. представителна - представя философията на педагогическия специалист, доказателства за образование, за повишена квалификация и за допълнително придобити компетентности;
2. развиваща - насочена към професионално усъвършенстване и кариерно развитие чрез определянето на конкретни, измерими, осъществими цели и приоритети за професионално развитие;
3. оценъчна - служи за оценяване на достигнатото равнище и постиженията в конкретна област - професионално развитие, обновяване на информацията и знанията, промяна в личностен и в професионален план в процеса на атестирането, и подпомага формирането на умения за обективна самооценка на резултатите от дейността;
4. комуникативна - осигурява обратната връзка с всички заинтересовани страни и информирането на прекия ръководител, на наставника, на колеги, родители, общественения съвет, експерти от регионалното управление на образованието, инспектори от Националния инспекторат по образованието и общината за потребностите и за търсенето на възможности за развитие.

***Професионалното портфолио на педагогическите специалисти трябва да съдържа:***

1. общи данни - име, образование, допълнителни квалификации;
2. документи за практическото приложение на усвоените знания и придобитите умения;
3. материали, представящи постиженията на педагогическия специалист;
4. материали от участие в професионални форуми.

**Професионалното портфолио се актуализира в началото на всяка учебна година, като се посочва и периодът, за който се отнасят приложените копия на документи и други материали.**

**Професионалното портфолио е на хартиен носител или в електронен формат.**

### ***5.Кариерно развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти***

Кариерното развитие е процес на усъвършенстване на компетентностите при последователно заемане на учителски или възпитателски длъжности или при придобиване на степени с цел повишаване качеството и ефективността на образованието.

- Кариерното развитие на педагогическите специалисти, с изключение на учителите и възпитателите, се осъществява чрез последователно придобиване на втора и първа степен.
- Основа за кариерно развитие на педагогическите специалисти са учителският стаж, получените квалификационни кредити, придобитата професионално-квалификационна степен, както и резултатите от атестирането им.

- По-големият брой квалификационни кредити и по-високата професионално-квалификационна степен са основание за по-бързо кариерно развитие независимо от учителския стаж.



## ***6. Атестиране на дейността на педагогическите специалисти***

Атестирането е процес на оценяване на съответствието на дейността на учителите, директорите и другите педагогически специалисти с професионалния им профил, с изискванията за изпълнение на длъжността и със стратегията за развитие на детската градина, училището, центъра за подкрепа за личностно развитие или регионалния център за подкрепа на процеса на приобщаващото образование, а за директорите - и на управленската им компетентност.

Професионалният профил и постигнатите резултати в обучението на децата и учениците са основа за подпомагане на самооценката и за атестирането на педагогическите специалисти.

### ***Целите на процеса на атестиране са:***

1. установяване на постигнатите от педагогическите специалисти резултати от дейността им;
2. повишаване качеството на образованието на децата или учениците;
3. мотивиране на педагогическите специалисти за професионално усъвършенстване чрез повишаване на квалификацията;
4. установяване на потребността от методическа и организационна подкрепа на педагогическия специалист и осигуряване на наставник или наставници.

### ***Получените оценки от атестирането служат за:***

1. кариерно развитие;
2. поощряване на педагогическите специалисти, получили високи оценки при атестирането;
3. насочване за повишаване на квалификацията на педагогическите специалисти с цел актуализиране, допълване или разширяване на професионалната им компетентност;
4. осигуряване на методическа и/или организационна подкрепа и осигуряване на наставник или наставници.

Педагогическите специалисти се атестират на всеки 4 години.

В периода октомври – ноември 2020 г. в ДГ № 62 “Зорница“ трябва да започне процедура по атестиране на педагогическите специалисти, чийто период на атестиране изтича в съответната календарна година.

Дейностите по атестирането ще се извършват по график, съгласуван с началника на регионалното управление на образованието и утвърден от работодателя.

Атестирането на учителите и другите педагогически специалисти ще се извършва от атестационна комисия, определена от работодателя, съгласувано с педагогическия съвет на 15.09.2020 г.



Атестационната комисия ще се състои от нечетен брой членове, като съставът и е съобразно числения състав на педагогическия персонал в институцията и включва:

1. педагогически специалисти, представители на работодателя на институцията, в която атестираното лице работи по основно трудово правоотношение, единият от които е председател на комисията;
2. представител на регионалното управление на образованието;
3. представител/представители на педагогическия съвет, определен/определени с негово решение;
4. резервни членове за всеки от представителите.

При атестирането на член на атестационната комисия съставът и се променя, като атестираното лице се заменя с резервен член от комисията - представител на институцията, определен от педагогическия съвет.

Съставът на атестационната комисия с нейния председател, резервните членове и техническия секретар, графикът за дейността и, задълженията на членовете и, приложимите към съответната длъжност атестационни карти ще се определят със заповед на работодателя съгласувано с педагогическия съвет.

***Оценката от атестирането ще се отразява в атестационна карта по образец, както следва:***

1. за учител - приложение № 20;
2. за възпитател - приложение № 21;

Достигнатата степен на изпълнение на критериите по областите на професионална компетентност ще се измерва в точки от членовете на атестационната комисия и е:

1. 1 точка - в случаите, когато професионални знания и умения на оценяваното лице имат необходимост от подобрене;
2. 1,5 точки - в случаите, когато оценяваното лице има необходимите компетентности, съответстващи на професионалния му профил, които позволяват да изпълнява изискванията за заеманата длъжност, и когато децата или учениците постигат очакваните резултати от обучението по учебния предмет/образователното направление или от дейността;
3. 2 точки - в случаите, когато дейността на оценяваното лице надвишава изискванията за изпълнението на длъжността, резултатите от обучението на децата или на учениците надвишават очакваните и притежаваните професионални компетентности позволяват ефективно изпълнение на длъжността.

(3) Оценката от процеса на самооценка на атестираното лице е общ брой точки по критериите от областите на професионалната компетентност с точност до 0,1.

(4) Оценката на атестационната комисия по всеки критерий е средноаритметична величина от броя точки на всички членове с точност до 0,1.

(5) Общата оценка на атестационната комисия е средноаритметична величина от оценките на членовете и по всички критерии, изчислени по реда на ал. 4, с точност до 0,1.

(6) Окончателният резултат в атестационната карта на всеки учител, директор или друг педагогически специалист се изчислява по формулата с точност до 0,01:

$OP = 0,25CO + 0,75OAK$ , в която:

1. ОР е окончателният резултат;
2. СО - самооценката на педагогически специалист по ал. 3;
3. ОАК - оценката на атестационната комисия по ал. 5.

(7) Атестационната комисия определя крайната оценка от процеса на атестиране по следната скала:

1. "изключително изпълнение" при окончателен резултат от 45 до 50 точки - поставя се, когато едновременно са показани компетентности, надвишаващи определените в професионалния профил, изпълнени са всички критерии от областите на професионална компетентност, изпълнението на дейността в значителна степен допринася за напредъка на децата и учениците, за постигане на планираните в стратегията за развитие на детската градина или училището цели и задачи и за укрепване авторитета на институцията, установено е пълно съответствие на дейността с изискванията за изпълнение на длъжността и постигнатите резултати са над очакваните, има допълнително изпълнени задачи;
2. "надвишава изискванията" при окончателен резултат от 40 до 44,99 точки - поставя се, когато едновременно са установени знания и умения, които в преобладаващата част надвишават определените в професионалния профил, изпълнени са критериите от областите на професионална компетентност, като по отделни критерии са постигнати по-високи резултати, налице е съответствие на дейността с изискванията за изпълнение на длъжността и резултатите допринасят за постигане на планираните в стратегията за развитие на детската градина или училището цели и задачи;
3. "отговаря на изискванията" при окончателен резултат от 35 до 39,99 точки - поставя се, когато показаните знания и умения съответстват на професионалния профил, изпълнени са критериите от областите на професионална компетентност, изпълнението на дейността съответства на изискванията за изпълнение на длъжността и постигнатите резултати допринасят за постигане на поставените в стратегията за развитие на детската градина или училището цели и задачи; ако има неизпълнени задачи, неизпълнението им е предизвикано от независещи от лицето обстоятелства;
4. "отговаря частично на изискванията" при окончателен резултат от 30 до 34,99 точки - поставя се, когато по-голямата част от показаните знания и умения съответстват на професионалния профил, а за останалите е необходима допълнителна квалификация и подкрепа, през периода на атестиране са изпълнени някои критерии от областите на професионална компетентност, изпълнението на дейностите в малка степен допринася за постигане на поставените в стратегията за развитие на детската градина или училището цели и задачи и отговаря частично на изискванията за изпълнение на длъжността;
5. "съответства в минимална степен на изискванията" при окончателен резултат от 25 до 29,99 точки - поставя се, когато показаните знания и умения в минимална степен съответстват на професионалния профил и е необходима допълнителна квалификация и методическа и организационна подкрепа, изпълнени са по-малко от половината от критериите по областите на професионална компетентност през периода на атестиране, изпълнението на дейността в минимална степен съответства на изискванията за изпълнение на длъжността по причини, зависещи от лицето, резултатите от дейността не допринасят за постигане на поставените в стратегията за развитие на детската градина

или училището цели и задачи; не е налице стремеж към усъвършенстване, мотивация за повишаване на квалификацията и подобряване на резултатите от работата.

Процесът на атестиране започва с представянето на заседание на педагогическия съвет на атестационната комисия, атестационната карта, скалата за оценяване, началната дата и организацията за провеждането на процеса на атестиране, графика на дейностите и за работа на атестационната комисия, в т. ч. и времето за самооценка на педагогическия специалист, което не може да надвишава 10 работни дни.

Самооценката по ал. 1 се прави от лицето в атестационната карта, която след попълването и се предава на техническия секретар на атестационната комисия. Оценяваният учител, директор или друг педагогически специалист доказва постигнатите резултати за периода на атестиране с документи, сертификати и материали от професионалното си портфолио.

В процеса на атестирането атестационната комисия използва документи, сертификати и материали от професионалното портфолио на съответния педагогически специалист, които доказват:

1. постигнатите резултати от напредъка на децата или на учениците, които обучава, подпомага, консултира;
2. наличието на грамоти и награди от участие в конкурси, състезания, олимпиади и други на децата или учениците и лични, включително свидетелства на родителите, на други учители, на учениците за успешното учене и участие в живота на класа и на училището, на децата и учениците в риск, със специални образователни потребности и/или с хронични заболявания;
3. професионалните изяви, професионалното усъвършенстване и кариерното израстване и др.

Ако даденият педагогически специалист или помощник възпитател получи ниска оценка при атестирането се изработва:

- план за методическо и организационно подпомагане на съответния педагогически специалист;
- определя наставник или наставници, които да осъществят методическа и организационна подкрепа.
- работодателят предлага за обсъждане на педагогическия съвет теми за включване в плана за квалификация на институцията по чл. 44, ал. 5 от Наредба №15/22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН, за предстоящата учебна година.

Повторно атестиране на лицето се извършва една година след предприемане на мерките по ал. 1, т. 1, 2 и 3 от Наредба №15/22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти на МОН

Ако при атестирането по ал. 3 отново е получена най-ниска оценка, лицето се освобождава от длъжност при условията на чл. 328, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда.

## ***6. Връзки с родителите и обществеността***

Посещаването на детската градина има позитивен ефект върху включването на децата в обществения живот и цялостната им социализация. Семейството и детската

градина имат равнопоставено положение в процеса на интегриране, особено на децата от ромски произход. Това изисква добро познаване на възможностите и функциите на всяка от двете институции и ясна програма за взаимодействие със семейството. Колкото повече връзката между родителите и учителите се доближава до задълбочено и добре планирано партньорство, толкова по – високи ще бъдат и резултатите. Особено важно е да се постигне съпричастност при реализирането на основните дейности. В този целенасочен и многокомпонентен процес, участващите субекти взаимно си влияят, както при формирането на нагласите и определянето на тактиките на поведение, така и при реализацията на връзки и отношения помежду си.

Затрудненията произтичат от това, че в семейна среда, най, често, децата не получават подкрепа от родителите си, тъй като те са с ниска грамотност и липсва заинтересованост от тяхна страна към дейностите в детската градина и като цяло не оценяват стойността на образованието.

Фактори благоприятстващи педагогическото взаимодействие със семействата на децата, е организираната разнообразна дейност за привличане на родителите като партньори в работата на детската градина, открити ситуации, тренинги, едnodневни екскурзии тържества, родителски срещи и др. Активното и ефективно сътрудничество на детската градина и социалната среда ще доведе до повишаване на социализация ефект като цяло и ще превърне детската градина в дом на радостта,където децата идват с удоволствие.

В тази насока:

- Може да се помисли за обогатяване и разнообразяване формите на работа с родители-те и Обществения съвет;
- Задълбочаване на контактите с обществени организации и институции,отворени към проблемите на детското заведение;
- Привличане на допълнителни източници за подпоматане на дейността и подобряване на материално-техническата база на ДГ № 62 „Зорница“.

## ***7. Финансово обезпечаване и финансова политика***

Финансовата политика на ДГ № 62 „Зорница“, представлява система от цели, принципи на управление и правила по отношение на бюджета, бюджетния процес и финансовите взаимоотношения с други организации, институции и лица.

**Основна цел** на финансовата политика на детското заведение е поддържане на финансово състояние, гарантиращо постигане на заложените цели в съответствие със законните правомощия и управленската отговорност на директора.

Чрез прилаганата финансова политика директорът на образователната институция осигурява ефективното бюджетирание и финансово управление чрез:

- Разбиране на целите, организацията и финансирането, основните процеси протичащи в образователната институция;
- Свързване на дългосрочното виждане за образователната институция, с конкретните цели и приоритети и осъществяване на многогодишно бюджетно планиране и подходящи решения за разпределение на средствата в подкрепа на тази визия;

- Познаването на механизмите за управление на бюджета за постигането на основната цел на образователната институция;
- Постигане на единодействие и ефективна съвместна работа с работещите в образователната институция ;
- Търсене и отчитане на външни за образователната институция, мнения и оценки за нейните функции, цели и задачи и за възможните пътища за по-доброто изпълнение на задачите при запазване на независимостта и финансирането;
- Отчитане на външното влияние и приспособяването към околната среда;
- Събиране и анализиране на надеждни данни за бюджетното планиране, програми, одит, преглед на изпълнението на поставените цели и бюджетни искания за решения за преразпределение на средствата;
- Водене на успешни преговори, постигане на консенсус, добра работа в екип и поддържане на отговорност и партньорство на базата на резултатите;
- Ефективен управленски контрол и отчетност на използването на държавните средства;
- Поддържане на стабилно финансово състояние, осигуряващо баланс между приходите и разходите.

### ***1. Финансово обезпечаване***

Утвърждаване на ДГ № 62 „Зорница“ като организация със съвременно финансиране.

В този процес особено важна е ролята на детското заведение като основополагащо звено в образователната система. Финансирането на ДГ № 62 „Зорница“ се извършва със средства от държавния бюджет, от бюджета на общината, средства от дарения, средства от участие в проекти с външно финансиране. Третостепенен разпоредител с бюджетните кредити е директорът. Затова той се отчита пред колективните органи на управление на детското заведение и пред финансиращите органи.

На детската градина е предоставена в известни рамки административно - стопанска и финансово - икономическа самостоятелност, изразяваща се в:

- Създаване на материално-технически и финансови условия за ефективен учебно възпитателен процес;
- Планиране и финансиране на цялостната си дейност, определяне числеността на персонала и индивидуалните трудови възнаграждения съгласно разпоредбите на Закона за държавния бюджет; ЗПУО
- Сътрудничество и координация с администрацията на СО и район „Слатина“
- Собствен труд и труда на родителите за осъществяване на вътрешни текущи ремонти и естетизиране на помещения.
- ***Работа по проекти***

Това е единствения начин за допълнително финансиране (освен даренията), които дава възможност да се подобри МТБ на ДГ и да се създават условия за по-качествен процес на обучение, възпитание и социализация на децата. Ние имаме вече изграден опит и реализирани проекти като партъори и бенефициенти.

В бъдещия период да се кандидатства по проект при следните условия:

- Съгласие от страна на целия екип за ангажираност в реализацията на проекта;
- Проектите да са свързани с установени значителни потребности не само на отделни учители, а на по-голяма група специалисти;

- Проектът да е устойчив, (да осигурява ползи за целевата група/бенефициента за продължителен период, включително след приключване на финансовата помощ за проекта)
- Участие в международни и тематични образователни проекти.
- Включване в проекта на повече деца и родители, както и общността от кв. „Христо Ботев“

Проектното управление на този етап може да се реализира на практика с наши усилия и капацитет, изразяващи се най-вече в намиране и достъп до актуална информация. Ограничен е броя на членовете на екипа, които владеят чужди езици, което представлява съществено затруднение за включване в проекти с международно участие.

## **2. Средства за ремонт, обновяване и развитие на материално-техническата база**

ДГ № 62 „Зорница“ е с добре поддържана осъвременена материално-техническата база. Ежегодно се извършват частични ремонтни дейности. В общинската администрация на р-н „Слатина“ подаваме сведения за нуждите от извършване на ремонти и капиталови разходи, за които ще са необходими значителни финансови ресурси, като облагородяване на дворното пространство и изграждане на физкултурен салон, който е крайно необходим за ДГ.

## **V. МОНИТОРИНГ**

- Навременно изпълнение на корективни действия.
- Изпълнението на всяка дейност да се конкретизира в съответни задачи.
- Субектът на мониторинг се определя от кръга на отговорните за изпълнението ѝ лица.

### **Средства за ежегоден мониторинг**

- Отчет за изпълнение на годишните планове и разработване на новите планове за следващата учебна година;
- Анализ на резултатите от изпълнението на стратегията.
- Изпълнение на бюджетните планове за всяка календарна година;
- Анкетиране

## **VI. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ**

1. Създаване на организация за хуманна, функционална и позитивна образователна среда в детското заведение.
2. Пълноценна интеграция на децата с различен от българския етнически произход и създаване на условия за равен достъп до качествено образование.
3. Участие в програми за квалификация и преквалификация на персонала в ДГ № 62 „Зорница“. Поощряване ученето през целия живот в съответствие с Националната стратегия за учене през целия живот ( ).
  - брой квалификационни кредити и участия на педагогическите специалисти в различни квалификационни форми
  - кариерно развитие и придобиване на повече и различни ПКС
  - участие в конференции

4. Разширяване на взаимодействието-учител-дете-семејство с цел изграждане на детската личност.
5. Разширяване на ползотворните контакти на детското заведение с други социални, обществени и културни фактори.
6. Стимулиране на родителското и гражданско участие в цялостната дейност на детското заведение чрез Обществения съвет.
7. Участие в проекти за подобряване на дворното пространство и интериора на детската градина, за повишаване качеството на обучение, възпитание и социализация.
8. Мобилност на мениджърските и управленски функции на директора
9. Ефективен мониторинг, отчетност, прозрачност и докладване по изпълнението на всички дейности на стратегията
10. План за иновационни политики и управление на процесите – разработване и внедряване на нови методи и техники за развитие на ДГ №62 „Зорница“ с оглед постигане на максимални резултати чрез използване на:
  - политика за работа с хора- работа в екип, техники за успех, уникалност на всеки един от екипа, създаване на база от идеи и среда за тяхното прилагане, взаимопомощ и подкрепа в екипа.
  - политика за насърчаване на учителите- техники за успех, награди и признания, насърчаване чрез стимули, сътрудничество в екипа, регламентирано време за комуникация, споделяне на притеснения, идеи, инициативи, успехи, зачитане лични празници на всеки един от екипа, оценка на всеки един от екипа пред останалите, поддържане на отборен дух. Осигуряване на лично пространство – режим на труд и почивка, зачитане на личния живот, политика на отворени врати
  - политика за позитивна институционална общност- техники за успех, среда за надграждане на компетенциите, признаване на културни различия, справедливо справяне с всеки казус, човек или проблем
  - политика за осигуряване на ресурси и материали- осигуряване на спокойна и обезпечена работна среда, материали според нуждите и идеите на екипа с цел прилагане на нови или различни техники за работа с децата
  - политика за въвеждане на иновации в обучението- свободен избор на техника, метод, средства. Положителна подкрепа за различните стилове на работа, гарантиране на разнообразието и творчеството в работата с децата.

## ***VII. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ***

1. Стратегията е основен документ, който регламентира дейността на ДГ № 62 „Зорница“, гр. София.
2. Промените в Стратегията за /2016-2020/ са приети с решение на Педагогически съвет № 1/14.09.2017г. Изпълнението на Стратегията се отчита пред Педагогически съвет и Обществения съвет.
3. Стратегията се актуализира на 4 години, както и в случай на значителни промени в организацията на работа на детското заведение или при промяна на нормативната база.

С настоящата стратегия са запознати: всички членове на колектива, Обществения съвет към ДГ № 62 „Зорница“ родителската общност, РУО и финансиращия орган - Столична община.

**Приложения:**

1. Програмна система на ДГ № 62 „Зорница“
2. План за действие и финансиране на стратегията за развитие на ДГ.

Промените в стратегията за развитие на ДГ № 62 „Зорница“ е приета с решение на заседание на Педагогическия съвет по протокол № 1/16.09.2020 г. и е съгласувана с Обществения съвет на .....